



Open Access Repository  
[www.ssoar.info](http://www.ssoar.info)

## Chancengleichheit und berufliche Karriere Erwachsener ausländischer Herkunft

Szablewski-Cavus, Petra

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Szablewski-Cavus, P. (1996). Chancengleichheit und berufliche Karriere Erwachsener ausländischer Herkunft. In *Migration: das Ende der Karriere? Berufliche Weiterbildung mit MigrantInnen* (S. 22-37). Frankfurt am Main: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung -DIE- e.V. Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-356347>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-SA Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-SA Licence (Attribution-NonCommercial-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

*Petra Szablewski-Cavus, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)*

## **Chancengleichheit und berufliche Karriere Erwachsener ausländischer Herkunft**

„Migration: Das Ende der Karriere?“ - der Titel der heutigen Tagung führt zwei Begriffe - Migration und Karriere - zusammen, die in einer Aussage so eng nur selten zusammen genannt werden. Sehr geläufig hingegen sind Konnotationen wie „Migration und Arbeitslosigkeit“ oder „Migration und Integration ins Arbeitsleben“. Arbeit - ja, Karriere - nein? Nach 40 Jahren Erfahrungen mit Arbeitsmigration in Deutschland stellt sich in der Tat die Frage, ob Migration jeglichen beruflichen Aufstieg ausschließt.

Mit dem Begriff Karriere wird weithin die „Bilderbuchkarriere“ assoziiert - vom Tellerwäscher zum Millionär. An diese Assoziation haben wir - die Mitarbeiterinnen des Projekts - allerdings weniger gedacht, als wir uns für den Titel entschieden (obwohl es *auch* vereinzelt Bilderbuchkarrieren von MigrantInnen in Deutschland gibt). Wir dachten eher an die berufliche Karriere, wie sie bis vor einigen Jahren noch den beruflichen Werdegang der meisten abhängig Beschäftigten beschrieb: Man erlernt eine berufliche Tätigkeit, führt die Tätigkeit über Jahre hinweg aus, wird mit den Innovationen parallel zur Berufsausübung vertraut - und so zur erfahrenen Fachkraft, zu einem/r „wertvollen“ MitarbeiterIn des Betriebs. Diese Form der Karriere - darüber sind sich alle Experten einig - wird zukünftig nur noch der Vergangenheit angehören. Welche Form bleibt dann aber für berufliche Werdegänge, gibt es überhaupt noch Entwicklungsmöglichkeiten? Und vor allem: Welche Chancen bieten sich für die MigrantInnen, die noch bis vor einigen Jahren immerhin als an- und ungelernte Arbeitskräfte eine längerfristige Arbeitsperspektive in Deutschland vorfanden?

### **Zur Ausgangssituation**

Ausländische Arbeitskräfte tragen schon seit mehreren Jahren ein doppelt so hohes Arbeitsmarktrisiko wie deutsche: Bedingt durch den Strukturwandel der Wirtschaft und die Einführung neuer Technologien wurden und werden vor allem die „klassischen“ Arbeitsplätze für an- und ungelernte Arbeitskräfte abgebaut. Arbeitsplätze, in denen nach wie vor besonders viele AusländerInnen arbeiten.

Das Risiko, arbeitslos zu werden, steigt für un- und angelernte Arbeitskräfte allgemein, ist aber für un- und angelernte AusländerInnen besonders hoch (ca. 40% der deutschen Arbeitslosen verfügten 1994 über keinen abgeschlossenen Berufsabschluß, bei den AusländerInnen rund 78%).

### **Qualifikation als Weg aus der Arbeitslosigkeit?**

Qualifizierung und Fortbildung im Beruf gewinnt zunehmend an entscheidender Bedeutung - nicht als Garantie für einen beruflichen Aufstieg, sondern für den Erhalt von Arbeitsplätzen oder die Reintegration ins Arbeitsleben. Tatsache ist aber, daß ausländische Arbeitskräfte in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert sind.

- In betrieblicher Fortbildung sind sie schon aufgrund ihrer Stellung im Betrieb als An- und Ungelernte unterrepräsentiert (nur 6%, d.h. jeder 16. dieser Gruppe nimmt an betrieblicher Fortbildung teil - dahingegen 20%, d.h. jeder fünfte der Facharbeiter, 44%, d.h. fast jeder zweite der leitenden Angestellten). Hinzu kommt auch hier, daß ausländische Un- und Angelernte bei betrieblichen Fortbildungsangeboten noch weniger berücksichtigt werden als deutsche.

- In der AFG-geförderten Weiterbildung sind Nicht-Deutsche unterrepräsentiert (siehe dazu die Zahlen im Anhang)
  - gemessen an ihrer Arbeitslosenquote (16%)
  - und besonders gemessen in Bezug auf die Tatsache, daß 78% der arbeitslosen AusländerInnen über keinen formalen Berufsabschluß verfügen.

(Diese Zahlen sind vor dem Hintergrund zu sehen, daß sie als Beitragszahler einen erheblichen Anteil an der Finanzierung dieser Maßnahmen leisten: Jeder 10. Beitragszahler der Sozialversicherung ist nicht deutscher Herkunft.)

## **Das Projekt BBM: Aufgaben / Ziele**

Mit der Förderung des DIE-Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" (BBM) griff das BMBF (damals noch BMBW) Ende 1992 die Frage auf, ob und wie die Erwachsenenbildung einen Beitrag zur Verbesserung der Chancen von ausländischen Erwachsenen in der beruflichen Weiterbildung leisten kann. Das Projekt wurde beauftragt, pädagogische Ansätze in konkreter Auseinandersetzung mit der bestehenden Praxis zu entwickeln. Der Standort des Projekts innerhalb der Gesamtfragestellung ist so als Vermittlungsstelle zwischen Praxis und Wissenschaft im Bereich der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen zu definieren. Insgesamt will das Projekt dazu beitragen, Akzente im bildungspolitischen Diskurs zugunsten ausländischer ArbeitnehmerInnen zu setzen und die Bedingungen für ihre berufliche Qualifizierung durch eine verstärkte fachöffentliche Diskussion zu verbessern.

### **Die Arbeitsbereiche des Projekts**

Im Zentrum der Arbeit des Projektes standen die vielfältigen Kontakte und Kooperationen mit Bildungsträgern und Lehrkräften, die einen Schwerpunkt ihrer beruflichen Weiterbildungsangebote in der Arbeit mit ausländischen Erwachsenen legen oder einen solchen Schwerpunkt planen. Es wurden zahlreiche bestehende Einrichtungen besucht, Interviews mit den verschiedenen Beteiligten an den Programmen sowie Beratungen zu verschiedensten Fragestellungen und auch zur Vermittlung von Kontakten unter verschiedenen Anbietern von Bildungsmaßnahmen durchgeführt. Die Themen der von uns angebotenen Fortbildungsveranstaltungen sowie die Zusammensetzung von Arbeitskreisen wurden in diesem regen Austausch mit der Praxis abgestimmt.

### **Evaluation bestehender Qualifizierungsmaßnahmen mit Erwachsenen ausländischer Herkunft**

Im Hinblick auf eine unmittelbare Auswertung konkreter Bildungsmaßnahmen wurden Gespräche mit Lehrenden und Lernenden in bestehenden Maßnahmen durchgeführt sowie durch Unterrichtsbeobachtungen Einblicke in die mikrodidaktische Umsetzung der Ansätze gewonnen.

### **Überregionale Koordination von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen mit Erwachsenen ausländischer Herkunft**

Hier hat das DIE-Projekt im Verlaufe seiner Tätigkeit verschiedene Kooperationsansätze mit rund 90 Bildungsträgern im westlichen Bundesgebiet entwickelt: Zur intensiveren Bearbeitung von inhaltlichen Fragestellungen wurden Arbeitskreise eingerichtet; einzelne Maßnahmen wurden beraten, Informationen über mögliche Kooperationspartner zur Verfügung gestellt sowie relevante Informationen über Entwicklungen im Bereich der Arbeitsverwaltung, im Arbeitsförderungsrecht, im Bereich der Migration, sowie über neue Konzepte von Bildungsträgern vermittelt. Das BBM-Projektforum erwies sich zunehmend als eine tragende Säule der Koordination neben dem Fortbildungsangebot.

### **Fortbildung für pädagogisches und leitendes Personal in der beruflichen Weiterbildung**

Die inhaltlichen Themen der überwiegend dreitägig durchgeführten Fortbildungen wurden in Beratungs- und Kooperationsgesprächen mit den Bildungsträgern ermittelt, teilweise in den o.g. Arbeitskreisen mit vorbereitet und unter aktiver Mitwirkung einiger Kooperationspartner durchgeführt. Thematisch wurden - bis auf zwei Fortbildungen zu sozialpflegerischen Berufen - berufs- und berufsfeldübergreifende pädagogische Fragestellungen aufgegriffen. Aufgrund des eruierten Bedarfs wurde dem strukturierten Erfahrungsaustausch jeweils ein breiter Raum zugemessen; d.h. in den Fortbildungen selbst wurden praktische Ansätze zu bestehenden Konzeptionen vorgestellt und im Hinblick auf ihre Übertragbarkeit in andere Maßnahmen oder Projekte hinterfragt bzw. fortentwickelt.

### **Praxishilfen für pädagogisches und leitendes Personal**

Die Publikationsreihe „Berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft“ konzipierte das DIE-Projekt entsprechend seines Standortes innerhalb der Gesamtfragestellung: Ergebnisse der relevanten Wissenschaftsdisziplinen wurden hier mit einem Blick auf Handlungskonsequenzen für die Praxis überdacht und vorgestellt und durch Berichte aus der Praxis ergänzt bzw. in Anregungen für die Praxis umgesetzt (siehe Literaturhinweise).

### **Inhaltliche Schwerpunkte**

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung der Arbeit des DIE-Projekts ergab sich unmittelbar aufgrund der Bedarfe, die von seiten der Kooperationspartner genannt wurden. Von unserer Seite wurden zunächst nur berufs- und berufsfeldübergreifende Fragestellungen aufgegriffen. - Eine Ausnahme bildeten die „sozialpflegerischen Berufe“, nachdem im Verlaufe des DIE-Projektes hier ein besonders hoher Bedarf von Bildungsträgern angemeldet wurde. Offensichtlich hatten sich in den letzten zwei Jahren vermehrt örtliche Fachschulen und die Arbeitsverwaltung einer gezielten Einbeziehung von Nicht-Deutschen in qualifizierte Ausbildungen bzw. Umschulungen geöffnet. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Projektes waren:

- Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen - Bestandsaufnahme und konzeptionelle Ansätze
- Dokumentation vorhandener Literatur zur beruflichen Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft
- Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung
- Weiterbildungsbegleitende Hilfen

- Berufsbezogenes Deutsch
- Qualifizierung von MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen

Das „Neue“ an der Bearbeitung der inhaltlichen Schwerpunkte lag darin, daß unter der Zielfragestellung „Verbesserung der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen“ eine neue Strukturierung und eine Präzisierung vorliegender Ergebnisse vorgenommen wurde.

## **Entwicklungslinien der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen**

### **Anmerkungen zur Situation der beruflichen Weiterbildung**

Die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung muß gegenwärtig vor dem Hintergrund einiger Widersprüchen agieren, die sich einem pädagogischen Einfluß weitgehend entziehen:

- a) Die Geschwindigkeit an technologischen Innovationen in den Betrieben und die Umstrukturierung des wirtschaftlichen Gefüges in Deutschland sind verbunden mit einer tiefgreifenden Verunsicherung über zukünftig auf dem Arbeitsmarkt nachgefragte Qualifikationen. Weder die Wissenschaft noch die einzelnen Betriebe sind gegenwärtig in der Lage, Prognosen über tatsächliche Qualifikationsbedarfe der unmittelbaren Zukunft detailliert zu formulieren. Gleichzeitig wird die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung als „Investition für die Zukunft“ betont und die Bereitschaft von Arbeitnehmern zum „lebenslangen Lernen“ als wesentliche Voraussetzung genannt, wollen sie auch zukünftig als Arbeitskraft gefragt sein. (In einem uns vorliegenden Referentenentwurf zur AFG-Reform wird lebenslanges Lernen bereits als „Pflicht“ für Arbeitnehmer postuliert.)

Es entsteht ein Bedarf an Weiterbildungsangeboten, die die klassischen Inhalte der beruflichen Weiterbildung um Elemente aus der allgemeinen Weiterbildung erweitern. Eine auf Dauer angelegte Berufsbefähigung umfaßt heute sowohl berufliche Grund- und Spezialkenntnisse, Allgemeinbildung und soziale Kompetenzen, Methodenkompetenzen und die Förderung der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Die Vermittlung dieser Schlüsselqualifikationen verdichtet die Arbeit in der beruflichen Weiterbildung erheblich. Sie erfordert von den Ausbildungskräften zusätzlich zu der (eigenen) fachlichen Qualifizierung im Kontext der Innovationen die Entwicklung und Umsetzung von **erwachsenenpädagogischen** Kompetenzen.

Im Widerspruch zu diesen erhöhten Anforderungen an Qualifizierungsangebote werden seit einigen Jahren die Rahmenbedingungen innerhalb der beruflichen Weiterbildung eingeschränkt:

- Der höchstmöglich zu fördernde Zeitraum für Umschulungsmaßnahmen wurde in der 10. AFG-Novellierung verkürzt.
  - Das Vergabekriterium für Auftragsmaßnahmen der BA: „preiswertestes Angebot“ bewirkt bei vielen Bildungsträgern, daß Fortbildungen - und hier in erster Linie Fortbildungen für ihr pädagogisches Personal - nicht mehr eingeplant werden können.
- b) Der zweite erhebliche Widerspruch, mit dem die berufliche Weiterbildung sich auseinandersetzen muß, ist in der Tatsache zu sehen, daß aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation der Erfolg „Vermittlung in eine adäquate Arbeitsstelle“ weniger noch als zuvor durch einen erfolgreichen Abschluß einer Bildungsmaßnahme zu

gewährleisten ist. Dies bleibt natürlich auch den TeilnehmerInnen nicht verborgen und stärkt selbstverständlich **nicht** die Motivation. Ohne Berufsabschluß sind allerdings die Chancen noch geringer, auch gering qualifizierte Tätigkeiten ausüben zu können. - Die berufliche Weiterbildung greift diesen Widerspruch zunehmend in der These auf, daß ein Berufsabschluß an Bedeutung gewinnt als erster Ausweis der Qualifizierungsfähigkeit eines Arbeitnehmers. Berufsbildung ist so zu verstehen als Eintrittskarte in die Konkurrenz um Arbeitsplätze und für zukünftiges lebenslanges Lernen.

### **Anmerkungen zur Migration in Deutschland**

Die Fragestellung des Projekts suggeriert auf den ersten Blick eine weitgehende Homogenität ausländischer Erwachsener, was die Realität aber unzureichend bis falsch widerspiegelt.

Die Bevölkerung ausländischer Herkunft präsentiert sich (inzwischen) sehr heterogen, - im gesamten Bereich des Sozial- und Bildungswesens sowie in der deutschen Bevölkerung allgemein hält sich jedoch hartnäckig ein Bild von „dem“ Ausländer, der bildungs- und lernerfahren ist, kulturell über einen - völlig - fremden Hintergrund verfügt und erhebliche Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache hat.

Darüber wird allzu häufig „übersehen“, daß viele ausländische Erwachsene über - auch berufliche - Qualifikationen verfügen, die allerdings hier oft nicht anerkannt werden: Das betrifft in hohem Maße Flüchtlinge und nachreisende Familienangehörige -(zum Beispiel die Ärztin aus Kasachstan, deren Ausbildung und Berufserfahrung hier nicht anerkannt und die möglicherweise zur Altenpflegerin *umgeschult* wird).

Ebenfalls übersehen wird die Tatsache, daß viele MigrantInnen bewußt mit ihrer Entscheidung zur Migration eine „Abqualifizierung“ in Kauf genommen haben: Dies betrifft in erster Linie die „erste Generation“ der angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte, die meistens ihre im Heimatland erworbenen Berufsqualifikationen hier nicht verwerten konnten. (z.B. den türkischen Lehrer, der sich als ungelernte Hilfskraft anwerben ließ). - In diesem Zusammenhang sei hier angemerkt, daß dieser Sachverhalt Mitte bis Ende der siebziger Jahre mit der These verbunden wurde, daß in der aktiven Anwerbung die „Elite“ der Arbeitskräfte aus den Anwerbeländern nach Deutschland kam.

### **Bestandsaufnahme beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen**

Was hat das Projekt vor dem Hintergrund dieser oben kurz skizzierten Entwicklungslinien der beruflichen Weiterbildung und der Migration in der Praxis der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen konkret vorfinden können?

Die Bestandsaufnahme des Projekts von Ansätzen zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen ArbeitnehmerInnen führt zu dem Ergebnis, daß wenige, aber sehr vielfältige Konzeptionen in den letzten ca. 10-12 Jahren - teilweise sehr erfolgreich - umgesetzt wurden. Allerdings waren alle diese Ansätze als Projekte oder Modellversuche punktuell und temporär begrenzt, und eine Übertragung der Ergebnisse in Regelinstrumente wurde nicht zuletzt aufgrund der letzten beiden AFG-Novellierungen extrem erschwert und für einzelne Konzepte, z.B. Weiterbildungsbegleitende Hilfen (WbH - in Anlehnung an die ausbildungsbegleitenden Hilfen - abH) ganz unmöglich.

Einer Reihe von Bildungsträgern gelingt es dennoch, unter Ausschöpfung aller erdenklichen Fördermöglichkeiten (Sondermittel aus Länderetats, Sondermittel aus kommu-

nen Beschäftigungsprogrammen und vor allem in letzter Zeit vermehrt aus den Gemeinschaftsinitiativen der EU) sehr kreativ, vorhandene Konzepte aufzugreifen und fortzuentwickeln.

Einige Beispiele der letzten Jahre:

- Modulsystem Elektro- und Metalltechnik der Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg, das sich gezielt auch an AusländerInnen richtet.
- Die zwei Modellversuche zur beruflichen (Nach-)Qualifizierung ausländischer Arbeitnehmer in Hamburg und Stuttgart im Rahmen der Modellversuchsreihe „Zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. (1992 abgeschlossen).
- Modellversuch „Berufsbildung für Frauen in der Migration“, infrau e.V. in Frankfurt/M. (1994 abgeschlossen).
- Bilinguale Ausbildung portugiesischer WanderarbeitnehmerInnen zur Hauswirtschafterin, Caritasverband Hamburg, Portugiesische Katholische Mission und Staatliche Schule Ernährung und Hauswirtschaft Hamburg. (1994 abgeschlossen).
- Modellprojekt „Erzieherin“ der Essener Arbeit- und Beschäftigungsgesellschaft (EABG). (Juli 1995 abgeschlossen).
- Erzieherinnenprojekt in Hamburg, 1984 als vierjähriges Modellprojekt mit Mitteln der Robert-Bosch-Stiftung begonnen und - eine Ausnahmeerscheinung im Spektrum der Weiterbildungsangebote - heute ein Regelangebot der Fachschule für Sozialpädagogik in Altona.

Daß Hamburg bei den Beispielen häufig erwähnt wird, ist sicher nicht zufällig. 1981 wurde nach einer Modellprojektphase ein eigener Haushaltstitel eingerichtet und im Amt für Berufs- und Weiterbildung der Freien Hansestadt Hamburg ein Referat „Weiterbildung für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ geschaffen, das als feste Institution - wenn auch innerhalb des Amtes in einer Randstellung - Erfahrungen sichern und fortentwickeln hilft.

Bei den Kooperationspartnern des DIE-Projekts handelt es sich überwiegend um Bildungsträger, die ein Weiterbildungsangebot im Vorfeld von abschlußbezogenen Maßnahmen ausdrücklich für Nicht-Deutsche anbieten. Zwar sehen auch diese Bildungsträger die Notwendigkeit, möglichst Berufsabschlüsse als übergreifendes Ziel anzustreben, häufig aber verfügen sie nicht über die notwendigen Voraussetzungen, entsprechende Umschulungsangebote anzubieten bzw. durchzuführen. Allerdings kooperieren sie frühzeitig mit anderen Bildungsträgern, um über entsprechende Umschulungen zu informieren bzw. während der außerbetrieblichen Umschulungen definierte Anteile der Qualifizierung (z.B. weiterbildungsbegleitende Ergänzungsangebote, sozialpädagogische Betreuungsangebote) anzubieten.

Der weitaus überwiegende Teil von AusländerInnen in Umschulungen nimmt an Angeboten teil, die sich **nicht** speziell an AusländerInnen richten; d.h. sie werden gemeinsam mit deutschen TeilnehmerInnen unterrichtet.

Obwohl das Interesse des DIE-Projekts auch und besonders an Umschulungsangeboten besteht, in denen „nur“ ein Teil der Teilnehmenden nicht-deutscher Herkunft ist, gestalten sich hier die Kooperationsansätze schwierig. Ein Grund hierfür ist sicherlich in der Tatsache zu suchen, daß das Projekt sich auf berufsübergreifende, pädagogische Fragestellungen des beruflichen Lernens mit AusländerInnen konzentrierte. Das Interesse an Umschulungsmaßnahmen ist allerdings sehr konkret auf fachliche Qualifikationen ausgerichtet. FachausbilderInnen z.B. nutzen im Zweifelsfalle, wenn die Möglichkeiten zur Fortbildung ohnehin eingegrenzt sind, eher Fortbildungen zu Neuerungen in ihrem Fachgebiet als zu pädagogischen Fragestellungen. Auch die AusbilderInnen

nen stehen ja wie alle Fachkräfte vor dem Problem, daß die „Halbwertzeiten“ ihrer Fachqualifikationen zunehmend kürzer werden.

Hier spiegelt sich konkret der weiter oben kurz skizzierte Widerspruch innerhalb der beruflichen Weiterbildung wider: Die Entwicklung neuer Ansätze in der Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen werden deutlich behindert, weil die Kapazitäten äußerst begrenzt sind, um pädagogische Innovationen zur Kenntnis zu nehmen und in den Institutionen umzusetzen. Um so wichtiger erscheint uns, daß zwei Bereiche der Erwachsenenbildung in sehr hohem Maße miteinander kooperieren: die Bildungsträger, die sich im Hinblick auf die Arbeit mit ausländischen Lernenden bereits qualifiziert haben, und Bildungsträger, die Umschulungsangebote nicht speziell für Nicht-Deutsche durchführen. (Auch für diese Form der Kooperation liegen praktische Erfahrungen vor: „Berufsbildung für Frauen in der Migration“ kooperierte mit Unternehmen und Berufsschulen im Rahmen von Ergänzungsangeboten zu betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulungen, in der bilingualen Ausbildung portugiesischer Wanderarbeiterinnen zur Hauswirtschafterin kooperierte der Caritasverband für Hamburg e.V. und die portugiesische katholische Mission mit der Staatlichen Schule Ernährung und Hauswirtschaft, die als zuständige Regelinstitution für die Berufsausbildung verantwortlich war).

Trotzdem: Auch seitens der Bildungsträger, die Umschulungen durchführen, ist offensichtlich während der Laufzeit des Projektes das Interesse an erprobten Konzepten zur Durchführung von Weiterbildungsangeboten mit ausländischen Erwachsenen angestiegen. Die Notwendigkeit entsprechende Angebote zu entwickeln, wird nicht zuletzt auch von der Arbeitsverwaltung gesehen, die - im Rahmen ihrer bestehenden Möglichkeiten - durchaus für entsprechende Konzepte offen ist und ggf. auch aus eigener Initiative an bewährte Weiterbildungsanbieter herantritt. Die Bildungsträger suchen dementsprechend „händeringend“ nach evaluierten Konzepten. Gerade weil erprobte Konzepte meist nur punktuell und temporär gefördert wurden, sind die vorhandenen Erfahrungen - bis auf wenige Ausnahmen - kaum noch zugänglich. Ein hinreichend strukturierter Austausch zwischen den Bildungsträgern kann unter diesen Umständen kaum stattfinden. Mit anderen Worten: Aus der Sicht der Bildungsträger muß das Rad immer wieder neu erfunden werden. Oder die Räder müssen unter ganz unterschiedlichen (finanziellen) Rahmenbedingungen zum Laufen gebracht werden.

Das Projekt ist vor allem hinsichtlich der Fördermöglichkeiten - in Ergänzung zum oder abseits des AFG - auf einen großen Beratungsbedarf gestoßen, besonders dann, wenn die vorliegenden Erfahrungen und Konzepte ausgewertet wurden und festgestellt werden mußte, daß wesentliche Elemente dieser Konzepte allein mit AFG-Mitteln nicht umgesetzt werden konnten. Die Resonanz auf unsere Koordinations- und Fortbildungsangebote, die vor allem auf einen Erfahrungsaustausch zielten, war nicht zuletzt aus diesem Grunde sehr hoch.

Die bereits mehrfach erwähnten Kooperationszusammenhänge des Projekts mit inzwischen 90 Bildungsträgern wurden sukzessive im Projektverlauf entwickelt - zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Maßnahmeverläufe und jeweils zunächst aus einer Teilfragestellung (z.B. wbH, Interkulturelles Lernen, Berufsbezogenes Deutsch, sozialpflegerische Berufe). Eine systematische Dokumentation der Rahmenbedingungen, der konzeptionellen Ansätze und der Durchführungen wird das Projekt aufgrund einer eigenständigen Erhebung noch erarbeiten. (Wichtig erscheint uns in diesem Zusammenhang, daß auch Verabredungen mit der Datenbank KURS DIREKT der BA im Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft getroffen wurden, um zukünftig laufende Maßnahmen mit einer speziellen Schwerpunktsetzung ausländische ArbeitnehmerInnen in KURS DIREKT angemessener zu berücksichtigen.)



## Rahmenkonzept zur beruflichen Weiterbildung mit ausländischen ArbeitnehmerInnen

Aus der Sicht des Projekts war das Ziel der Kooperation mit den Bildungsträgern, die konzeptionellen Ansätze auszuwerten und gute Ansätze zu sichern, die - unter Berücksichtigung vorliegender wissenschaftlich-pädagogischer Erkenntnisse - zu einer Verbesserung der beruflichen (Re)Integrationschancen von ausländischen Erwachsenen beitragen. Als *pädagogisch* beeinflussbare Ebenen der beruflichen Weiterbildung sehen wir

1. den Zugang zu Qualifizierungsangeboten,
2. die Zielsetzung und den pädagogischen Gestaltungsrahmen,
3. die Didaktik und Methodik.

### 1) Zugang zu Qualifizierungsangeboten

Bereits beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung ergeben sich zusätzliche Schwierigkeiten für ausländische ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu deutschen, die zwar zum Teil strukturell bedingt sind, die aber auch pädagogisch handlungsrelevant sind:

- Viele ausländische ArbeitnehmerInnen fühlen sich nicht ohne weiteres als Adressaten von Angeboten zur beruflichen Weiterbildung angesprochen. Teilweise besteht Unkenntnis über mögliche Anspruchsrechte auf Fortbildung oder die Erwartungshaltung, daß sich die Angebote ohnehin nur an Deutsche richten. Und gerade weil bisher prozentual nur wenige AusländerInnen an Umschulungsmaßnahmen teilgenommen haben, werden sie in ihrem Bekanntenkreis nur selten auf „erfolgreiche“ Absolventen stoßen und auf diese Weise über solche Möglichkeiten informiert. Ankündigungen von Weiterbildungsangeboten sollten deshalb deutlicher als allgemein üblich auch die ausländischen ArbeitnehmerInnen ansprechen. - Gelegentlich ist hierbei bereits ein Merkblatt in wichtigen Herkunftssprachen oder eine mehrsprachig verfaßte Schlagzeile von Aushängen hilfreich. Gezielte Ankündigungen in den von AusländerInnen häufig genutzten Medien und vor allem Kontakte zu den Interessenvertretungen und Multiplikatoren von AusländerInnen sind ebenfalls zu nutzen (klingt banal, wird aber leider erfahrungsgemäß oft übersehen).

Insgesamt bedarf es einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit - unter Einbeziehung von Multiplikatoren -, um ausländische Arbeitskräfte über ihre Rechte - und zunehmend ihre Pflichten - zur Weiterbildung zu informieren. Nach wie vor besteht bei vielen AusländerInnen Informationsbedarf über die Zusammenhänge von Qualifizierung, der Anforderung an lebenslanges Lernen und den zukünftigen Chancen auf einen Arbeitsplatz (*„Das habe ich doch jahrelang gemacht - und jetzt soll ich das Gleiche nur machen können, wenn ich noch etwas hinzulerne?“*)

- Die Beratungen zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten müssen die konkreten Erfahrungen und die Lebensumstände von Migranten stärker einbeziehen. Zu erwägen ist hier, kompetente Beratungsstellen am Ort zu nutzen bzw. ggf. aufzubauen. Häufig sind die Kenntnisse über Berufsperspektiven und Berufsbilder bei Nicht-Deutschen geringer als bei deutschen ArbeitnehmerInnen - aufgrund der Migrations-/Diskriminierungserfahrung. Ziel der Beratung darf nicht Werbung - im Sinne von Überreden - sein, sondern eine möglichst bewußte Entscheidung unter Einbeziehung der Einschätzung persönlicher Fähigkeiten und der Lebensperspektive. Auch die „Option“ auf Rückkehr als eine Bedingung von Berufswahlentscheidungen

muß dabei berücksichtigt werden. Beratungsinstanzen müssen die zu Beratenden dabei unterstützen, ihr Durchhaltevermögen und ihre Lernfähigkeit einschätzen zu lernen. Einen besonderen Stellenwert hat dabei die Tragfähigkeit der für die erfolgreiche Teilnahme an einer Qualifizierung notwendigen Sprachkompetenzen im Deutschen. Das diesbezügliche Vorgehen des Psychologischen Dienstes der Bundesanstalt für Arbeit an den örtlichen Arbeitsämtern ist dabei in mehrfacher Hinsicht sehr problematisch.

- Nicht zuletzt, um seitens nicht-deutscher WeiterbildungsinteressentInnen die Lernfähigkeiten eigenständiger einschätzen zu lernen, ist es sinnvoll, vor längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen Vorqualifizierungen anzubieten: Hier kann im konkreten Lernprozeß die Erfahrung gemacht werden, ob und wie weit Lücken im allgemeinbildenden Bereich (Deutsch, Mathematik etc.) vorhanden sind und ob diese - evtl. auch durch Vermittlung in allgemein bestehende Kursangebote (z.B. in VHS) - zu schließen sind. Vorqualifizierungen können auch dazu beitragen, bestehende Kompetenzen deutlicher sichtbar zu machen und vor allem konkrete Berufsbilder in Deutschland kennenzulernen, um eine Berufswahlentscheidung auf konkrete Anforderungen und personelle Kompetenzen abzusichern.
- Ein Angebot an Vorqualifizierung ist insbesondere für Berufsbildungsgänge zu entwickeln, die an formelle Schulabschlüsse gebunden sind, um evtl. solche Abschlüsse nachzuholen oder um in Vorabsprachen mit Bildungsträgern Äquivalente für den Zugang zu diesen Berufsbildungsgängen zu schaffen. Dies betrifft vor allem Berufsbildungsgänge von Fachschulen - also nicht im dualen System - und Äquivalenzregelungen sind hier offensichtlich - wie die Praxis gelegentlich zeigt - möglich.

## **2) Zielsetzung und pädagogischer Gestaltungsrahmen**

Aufgrund der eingangs skizzierten besonderen Bedeutung von Berufsabschlüssen, die in Deutschland anerkannt werden, sind als vorrangiges Ziel der beruflichen Weiterbildung für ausländische Erwachsene abgeschlossene Berufsausbildungen anzustreben. Beim Entwurf der Bildungsangebote sind gute mittelfristige Vermittlungschancen zu berücksichtigen. - D.h. da zu einzelnen Berufsbildern diesbezüglich kaum mittelfristige Prognosen erstellt werden können, daß die Bildungsangebote jeweils auf einen höchstmöglichen technisch-innovativen Stand auszurichten sind. Außerdem sind stärker als bisher auch Berufsbildungsgänge in Fachschulen für ausländische Erwachsene (und Jugendliche) anzustreben, nicht zuletzt um das Spektrum an vorhandenen Berufsbildungsgängen besser zu nutzen.

Mit Blick auf Vermittlungschancen sind betriebliche Umschulungen zwar die erfolgversprechendsten, bieten gegenwärtig aber offensichtlich nur sehr geringe Realisierungschancen. Große Praktikumsanteile von außerbetrieblichen Umschulungen können teilweise die späteren Vermittlungschancen erhöhen und sind auch aus diesem Grunde anzustreben. Allerdings ist bei der Suche nach geeigneten Praktikumsstellen ebenfalls darauf zu achten, daß die anzusprechenden Betriebe auf möglichst hohem technischen Ausstattungs- bzw. Innovationsniveau arbeiten.

Mit anderen Worten: Die Qualifizierungsziele für AusländerInnen sind, ähnlich wie für benachteiligte Personengruppen des Arbeitsmarktes insgesamt, an möglichst hohen Innovations- und Qualitätsstandards auszurichten.

Abschlußbezogene Weiterbildungsangebote, die sich ausschließlich an AusländerInnen richten, bergen in sich die Gefahr einer Abwertung der Abschlüsse. Andererseits ist die Tatsache nicht wegzuleugnen, daß Bildungsträger von außerbetrieblichen und fachschulischen Umschulungen sich bisher noch kaum hinreichend für die Teilnehme-

innen „ausländische Erwachsene“ qualifiziert haben. Zumindest für eine Übergangszeit sollten deshalb auch weiterhin Umschulungsangebote durchgeführt werden, in denen besondere Kooperationsformen (z.B. mit IHK, Handwerkskammern, ortsansässigen Betrieben etc.) entwickelt werden können. Allerdings sollten in solche Angebote vor allem die AusländerInnen vermittelt werden, die z.B. hinsichtlich der Deutschkenntnisse einer besonderen Unterstützung bedürfen oder deren Erfahrungen im Bereich institutionalisierter Lernprozesse besonders lange zurückliegen.

Für abschlussbezogene Berufsbildungsangebote sind - zumindest fakultativ - „weiterbildungsbegleitende Hilfen“ (in Anlehnung an die ausbildungsbegleitenden Hilfen) einzuplanen. Diese müssen nicht verpflichtend sein, sondern sind als Ergänzungsangebot zu verstehen, das den ausländischen Erwachsenen Unterstützung anbietet, um Abbrüche zu vermeiden. Erfahrungsgemäß sind weiterbildungsbegleitende Angebote in diesem Sinne besonders in der Anfangszeit von Weiterbildungsmaßnahmen und vor Prüfungen erforderlich. Weiterbildungsbegleitende Hilfen haben sich vor allem bewährt, wenn fachlicher Ergänzungsunterricht, berufsbezogenes Deutsch und eine sozialpädagogische Beratung in die Konzeption integriert werden. Zu beachten ist, daß eine Teilnahme an beruflicher Qualifizierung für AusländerInnen *immer* auch eine Auseinandersetzung mit der deutschen Sprache beinhaltet; ein fundierter berufsbezogener Deutschunterricht kann diese Auseinandersetzung einer Systematisierung zuführen und das Lernen der fachlichen Inhalte sprachlich entlasten.

### 3) Didaktik und Methodik

Eine Didaktik für die berufliche Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen erfordert *keine* Einführung neuer pädagogischer Konzepte oder Begrifflichkeiten. Es geht vielmehr darum, die vorliegenden Konzepte zur Beruflichen Weiterbildung konsequent ernstzunehmen und in bezug auf die Migrationsbedingungen zu präzisieren bzw. zu konkretisieren. Hervorzuheben sind diesbezüglich für die hier interessierenden Fragestellungen die Konzepte

- a) Teilnehmerorientierung
- b) Methodenkompetenz
- c) Interaktion und Identität
- d) Sozialisation und Lernen

#### *Zu a): Teilnehmerorientierung*

Das Konzept der TeilnehmerInnenorientierung als Partizipation im Unterrichtsgeschehen zielt darauf, die Erfahrungen und Kompetenzen der TeilnehmerInnen positiv in den Lehr-/Lernprozeß einzubeziehen, d.h. daß Raum für Diskussionen, Erfahrungsaustausch und selbständiges Arbeiten vorgesehen wird. - Diesem Konzept sind in der beruflichen Weiterbildung sicherlich Grenzen gesetzt (z.B. aufgrund von Zeitdruck, Anforderung an Vermittlung von Fachwissen und unterschiedlichen TeilnehmerInnenorientierungen). Aber die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, der ohnehin ein hoher Stellenwert eingeräumt wird, erfordert eine Anwendung gerade dieses Konzepts. Ein Einlassen auf das subjektive Welt- und Selbstverständnis von Lernenden hilft diesen auch bei der Entwicklung eigener Wege zur angestrebten Qualifikation.

Es setzt voraus, daß die vorhandenen Kompetenzen der Lernenden anerkannt und - mit Unterstützung der Lehrkräfte oder zunehmend als eigenständiger Lernprozeß - fortentwickelt werden. Eine Schwierigkeit bei der Bildungsarbeit mit ausländischen Erwachsenen ist hier die weitgehende Ignoranz von vorhandenen Kompetenzen. Weil deren **Bilingualität** und ihre **Bikulturalität** in Deutschland bisher kaum gefragt sind,

werden sie bisher nicht hinreichend als Kompetenzen wahrgenommen, die für den Lehr-/Lernprozeß nutzbar gemacht werden können. Berufliche Qualifikationen, die evtl. im Herkunftsland erworben, hier aber nicht anerkannt oder nicht unmittelbar verwertbar sind, werden noch kaum in den Lehr-/Lernprozeß einbezogen. Bildungsplaner und -beraterInnen sowie die Lehrkräfte sind hier besonders gefordert, Strategien zu entwickeln, die den ausländischen Teilnehmenden in beruflicher Weiterbildung Raum für die „Veröffentlichung“ ihrer Kompetenzen geben.

#### *Zu b): Methodenkompetenz*

Dies erfordert nicht zuletzt, daß möglichst vielfältige Methoden der Vermittlung von Fachinhalten im Unterricht eingesetzt werden. So können die TeilnehmerInnen - und die Lehrkräfte - eruieren, welche Formen des Lernens ihren eigenen Lernprozeß besonders unterstützen. (Ein Beispiel ist das vom BMA geförderte Modellprojekt des IB Jugendsozialwerks: „Abbau von Ausländerfeindlichkeit“ in der Beruflichen Ausbildung, das Methoden kooperativen Lernens und Arbeitens eingesetzt und ausgewertet hat.) Ohnehin wird der Entwicklung von Methodenkompetenz in der Beruflichen Weiterbildung derzeit eine hohe Bedeutung zugemessen, da - unabhängig von der ethnischen Herkunft der TeilnehmerInnen - die Heterogenität innerhalb der TeilnehmerInnen von beruflichen Weiterbildungsangeboten qualitativ und quantitativ bisher kaum bekannte Ausmaße erreicht. Die entsprechenden Überlegungen zur Methodenkompetenz sind um die Aspekte eines verbesserten Einbezugs von nicht-deutschen Lernenden in die Unterrichtskommunikation zu erweitern.

#### *Zu c): Interaktion und Identität*

Interaktionsprozesse beeinflussen erheblich die Lehr- und Lernleistungen in Lerngruppen. „Sie stehen in Wechselwirkung mit den Rahmenbedingungen, den Zielsetzungen, Inhalten und Vermittlungsmethoden sowie mit den aus der bisherigen Sozialisation entstandenen Einstellungen, Deutungsmuster und Lernhaltungen der Teilnehmer“ (Voigt, 1986). Die Interaktions- und Kommunikationsprozesse berühren neben der Sachebene immer auch die Beziehungsebene der Handelnden. Innerhalb einer Lerngruppe müssen Interaktionsregeln praktiziert werden, die es ermöglichen, die real vorhandenen Verschiedenheiten der einzelnen TeilnehmerInnen zu akzeptieren und so weit wie möglich für den Lernprozeß fruchtbar zu machen. Voraussetzung hierfür ist ein Akzeptieren der Verschiedenheiten, d.h. in erster Linie ein Zur-Kennntnis-Nehmen dieser Verschiedenheiten, ohne sie vorschnell zu bewerten oder zu beurteilen. Für jeden einzelnen muß eine für ihn akzeptable Rollenfunktion gefunden werden, Fremd- und Selbstbild dürfen nicht zu weit auseinanderklaffen. Auch im Kontext von Interaktion spielt die Wahrnehmungsfähigkeit von Kompetenzen und von - den Lehrkräften i.d.R. bisher unbekannten - Kommunikationsstilen eine Bedeutung, die vor allem in Lerngruppen mit Erwachsenen nicht-deutscher Herkunft einer großen Beachtung bedürfen. Mißverständnisse, die nicht erkannt werden, können nicht ausgeräumt werden und so die Interaktion erheblich behindern. *(Beispiel: Von einem ausländischen Umschulungsteilnehmer wurde berichtet, daß ein Ausbilder seinen Namen nicht aussprechen konnte, der Teilnehmer sich aber in der falschen Lautierung nicht angesprochen fühlte. Der Ausbilder wiederum gewann so das Bild von dem Teilnehmer, daß dieser sich um eine aktive Beteiligung im Unterricht zu „drücken“ versuchte).* Insbesondere die Außenwahrnehmung von AusländerInnen, die sich im Deutschen häufig fehlerhaft und wenig differenziert artikulieren, führt allzuoft zu der Einstellung, sie insgesamt als sprachinkompetent einzuschätzen. *(Beispiel: Das Müllwerkerprojekt in Frankfurt/M. vgl. Schimang 1995, in dem Diskussionsbeiträge der ausländischen Kollegen übersetzt wurden, was zu großem Erstaunen der deutschen Kollegen beitrug, weil sie ihren ausländischen Kollegen bis dahin nicht zugebilligt hatten, Probleme dermaßen differenziert zu analysieren und zu diesen Problemen Stellung zu beziehen).*

#### *Zu d): Sozialisation und Lernen*

Als die wichtigsten Sozialisationsinstanzen von Erwachsenen sind Arbeit und Beruf zu nennen, die erhebliche Auswirkungen auf die Identität und die Persönlichkeitsstruktur ausüben. TeilnehmerInnen in beruflicher Weiterbildung, die lange Zeit unter rigiden Bedingungen arbeiteten, Bedingungen, die wenig Handlungsspielräume zur Persönlichkeitsentfaltung bieten, haben erfahrungsgemäß Schwierigkeiten, wenn „plötzlich“ von ihnen brachliegende Fertigkeiten oder ungewohnte Verhaltensweisen gefordert werden - wie Kreativität, eigenständiges Urteils- und Denkvermögen, Initiative, Planungs- und Organisationsfähigkeit. AusländerInnen haben überproportional genau solche Arbeitsplätze ausgefüllt, in denen diese Fähigkeiten nicht gefragt wurden und über Jahre brach lagen. *(Diesen Zusammenhang greift die Studie von Bartsch 1990 auf. Er kommt dort zu dem Schluß, daß auf der Grundlage gegebener Interaktionschancen - hier im Betrieb - sich ein identifizierbares berufliches Sozialisationspotential ergibt.)*

Berufliche Weiterbildungsangebote mit ausländischen Erwachsenen sind in besonderer Weise gefordert, diesem Umstand Rechnung zu tragen. Erfahrungsgemäß ist vor allem in einer längeren Anfangsphase von Weiterbildungsangeboten den Schwierigkeiten und Emotionen zu begegnen, die aufgrund der Anforderungen an die bisher kaum aktivierten Fähigkeiten entstehen. Der Entwicklung von Lern- und Arbeitstechniken, der Selbstkontrolle des Lernverhaltens und dem Abbau von Selbstunsicherheiten und Versagensängsten ist ein besonderer Stellenwert beizumessen. (Leider ist eine Tendenz bei AFG-geförderten Umschulungen festzustellen, die dem entgegensteht: Verkürzung der Gesamtförderdauer, sehr frühzeitig angesetzte erste Zwischenprüfungen).

## Fazit

Die Partizipation von Erwachsenen ausländischer Herkunft an beruflicher Weiterbildung ist dringend und auf allen Ebenen zu verbessern. Ohne berufliche Qualifizierung werden ausländische Arbeitskräfte zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt. Sie arbeiten insbesondere auf Arbeitsplätzen, die zukünftig in noch höherem Maße als bereits in den letzten zehn Jahren wegfallen werden und für die sie ursprünglich angeworben wurden.

Ein Hauptaugenmerk bei der Qualifizierung ist auf das Ziel zu richten, anerkannte Berufsabschlüsse nachzuholen. Diese beinhalten zwar keine Garantie auf adäquate Arbeitsplätze, sie sind aber immer mehr eine notwendige Voraussetzung, um sich am Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze zu beteiligen.

Viele MigrantInnen sind fähig und bereit, hochwertige Angebote zur Erweiterung ihrer beruflichen Qualifikation und zum beruflichen Aufstieg aufzugreifen und erfolgreich abzuschließen. - Dies zeigen die vorliegenden Erfahrungen von Bildungsanbietern, die allerdings einige pädagogische Mindeststandards nicht unterschreiten.








Es sind keine neuen pädagogischen Konzepte zu entwickeln, sondern die vorhandenen Konzepte zur beruflichen Weiterbildung sind auf die besonderen Lebens- und Lernerfahrungen unter Migrationsbedingungen zu konkretisieren. Dabei sind vor allem die bisher weitgehend ignorierten Kompetenzen von AusländerInnen gezielt zu ermitteln, um sie dem Lehr-/Lernprozeß produktiv zuführen zu können.

Eine stärkere Hervorhebung und Förderung ihrer Kompetenzen würde im übrigen auch im Sinne eines wohlverstandenen Eigeninteresses von Deutschland als Wirtschaftsstandort liegen. Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit wird mit Blick auf die Globalisierung des Weltmarktes für Führungskräfte der Wirtschaft gegenwärtig hoch gehandelt. Es ist - aus meiner Sicht - nicht nachvollziehbar, warum das vorliegende Potential

von Personen ausländischer Herkunft, die vorhandenen Humanressourcen, bisher noch kaum bis gar nicht für die Entwicklung der interkulturellen oder internationalen Handlungsfähigkeit der Betriebe auf allen betrieblichen Hierarchieebenen genutzt werden.

Zudem ist innerhalb Deutschlands eine Tatsache kaum noch zu leugnen: Ein nicht unerheblicher Teil der Bevölkerung ist nicht-deutscher Herkunft und dies bereits seit Jahrzehnten. - Gegenwärtig hat fast jeder 10. Einwohner keinen deutschen Paß. In Großstädten mit über 500.000 Einwohnern beträgt der Anteil von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahren ohne deutschen Paß 36%, d.h. mehr als ein Drittel der Zukunft in diesen Städten wird nicht „rein deutsch“ sein. Eine monokulturelle Sichtweise wird der Realität in kaum einem Bereich der Gesellschaft gerecht. Sie trägt vielmehr dazu bei, daß die Chancen für eine kreative Gestaltung der Gesellschaft ungenutzt bleiben, die sich durch die Migration bieten. Für den gesamten Bereich der Beruflichen Weiterbildung - dies zeigen die Ergebnisse unseres Projekts - ist es dringend angesagt, eine „interkulturelle Öffnung“ anzustreben. Daß dies nicht immer nur zum Null-Tarif möglich sein wird, kann nur den erschrecken, der nur die Kosten, aber nicht den Nutzen erwägt: Der Nutzen durch die Umsetzung von erprobten und weiter zu entwickelnden pädagogischen Ansätzen ist mindestens daran zu messen, daß die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Teilnahme an einer abschlußbezogenen Maßnahme für ausländische Absolventen erheblich steigt und so die Chancen für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben erhöht werden.

#### Literaturhinweise:

-  Bartsch, Wolfgang: *Zur betrieblichen Handlungsbereitschaft von ausländischen Beschäftigten*. Wiesbaden 1990
-  Bender, Walter; Szablewski-Cavus; Petra (Hrsg.): *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze*. PAS: Frankfurt/M. 1994
-  Bender, Walter; Nispel, Andrea; Szablewski-Cavus, Petra (Hrsg.): *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Kommentierte Auswahlbibliographie*. DIE: Frankfurt/M. 1994
-  Bender, Walter; Szablewski-Cavus; Petra (Hrsg.) (unter Mitarbeit von Andrea Nispel): *Gemeinsam lernen und arbeiten. Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung*. DIE: Frankfurt/M. 1995
-  Informationsdienst *BBM-Projektforum* (erscheint in unregelmäßigen Abständen, bisher 6 Ausgaben). *Inhaltliche Schwerpunkte der letzten beiden Ausgaben:*  
*Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung des Modellversuchs "Berufsbildung für Frauen in der Migration, infra e.V." am 20.09.1994 in Frankfurt. Juni 1995*  
*Beziehungswechsel. Dokumentation der BBM-Fortbildungsveranstaltungen "Qualifizierung mit MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen" im April und Juni 1995 in Mainz. Dezember 1995*
-  Schimang, Dieter: Interkulturelles Lernen im Betrieb. Grundsätzliches am Fallbeispiel. In: Bender, Walter; Szablewski-Cavus; Petra (Hrsg.) (unter Mitarbeit von Andrea Nispel): *Gemeinsam lernen und arbeiten. Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung*. a.a.O.
-  Voigt, Wilfried: *Berufliche Weiterbildung. Eine Einführung*. München 1986, S. 155.

Projekt "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen"

## Anhang 1

### Empfehlungen zur gezielten Verbesserung der Partizipation von ausländischen Erwachsenen in der beruflichen Weiterbildung

#### Kooperation, Information und Zugang

- In den Kommunen sollten - ggf. von der Arbeitsverwaltung - Arbeitskreise unter Beteiligung von MigrantInnenorganisationen, Bildungsträgern, IHK, Handwerkskammern, ortsansässigen Unternehmen und Gewerkschaften eingerichtet werden, die sich regelmäßig zu Fragen der beruflichen Weiterbildung und Beschäftigung von AusländerInnen austauschen. Solche Arbeitskreise werden benötigt, um Erfahrungen, die vor Ort gemacht wurden und werden, zu sichern und den Austausch hier zu fördern.
- Die Arbeitsverwaltung und die einzelnen Bildungsträger sind gefordert, bei der TeilnehmerInnengewinnung stärker die Informationsgepflogenheiten der ausländischen Bevölkerung zu berücksichtigen. Richtet sich ein Bildungsangebot nicht ohnehin nur an AusländerInnen, so ist bei allen anderen Bildungsangeboten darauf gesondert hinzuweisen, daß auch AusländerInnen angesprochen sind.
- Insgesamt ist eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu intensivieren, um ausländische Arbeitskräfte über die Zusammenhänge von Qualifizierung, Lebenslangem Lernen und (Re)Integration in Arbeit zu verdeutlichen. Hier sind Arbeitgeber und Gewerkschaften bzw. Betriebsräte besonders gefordert.
- Die Beratung zur Weiterbildung muß stärker die Lebens- und Lernerfahrungen von ausländischen Arbeitskräften berücksichtigen. Für besondere Problemlagen müssen Fachkräfte spezifisch geschult und Beratungsstellen eingerichtet werden.

#### Angebotsplanung

- Als vorrangiges Ziel beruflicher Weiterbildungsangebote für ausländische Erwachsene sind anerkannte Berufsabschlüsse anzustreben. Falls erforderlich sind vorbereitende Kurse anzubieten, die die ausländischen TeilnehmerInnen dabei unterstützen sollen, ihre Lernkapazitäten und die Konsequenzen von Berufswahlentscheidungen fundiert einzuschätzen und ihr Allgemeinbildungswissen aufzufrischen.
- Insbesondere für betriebliche Umschulungsangebote und außerbetriebliche Angebote, in denen Deutsche und AusländerInnen gemeinsam unterrichtet werden, sind weiterbildungsbegleitende Hilfen fakultativ anzubieten, um vor allem in der Anfangsphase und vor Prüfungen spezielle Lernprobleme auf dem Hintergrund der Migrationsgeschichte aufzuarbeiten und so Abbrüche zu vermeiden. Hervorzuheben ist hier die gezielte Aufarbeitung von Problemen im Berufsbezogenen Deutsch.

## Bildungsträger und Lehrkräfte

- Alle Bildungsträger müssen sich als Institution den Fragestellungen interkultureller Pädagogik verstärkt öffnen und ihr Personal entsprechend pädagogisch qualifizieren. Pädagogische Konzepte müssen gegenüber der Vermittlung von Fachwissen einen größeren Stellenwert erhalten, die Kooperation zwischen den Fachgebieten muß verstärkt werden.
- Eine Kooperation von Trägern, die sich in der Bildungs- und Beratungsarbeit mit MigrantInnen bereits qualifiziert haben, und Anbietern von Beruflicher Bildung ist anzustreben. Dies dient der Verbreitung von Erfahrung und der Fortentwicklung von pädagogischen Konzepten.
- Besonders gefordert sind Lehrkräfte und AusbilderInnen in der beruflichen Weiterbildung, ihre kommunikativen Kompetenzen zu erweitern im Hinblick auf ihre interkulturelle Dialogfähigkeit. Entsprechende Fortbildungsangebote sind insbesondere für diesen Personenkreis zu entwickeln.
- In diesem Zusammenhang ist auch die gezielte Förderung und Einstellung ausländischer Fachkräfte als AusbilderInnen bzw. FachlehrerInnen sowohl bei Bildungsträgern als auch in Betrieben zu realisieren.

## Forschung

- Zur Förderung der Entwicklung von Kompetenzen, die einer Verbesserung der Kommunikation im interkulturellen Kontext dienen, sind Strategien und Konzepte zu entwickeln und zu erproben. Hierbei sollten die in einigen klassischen Einwanderungsländern (wie z.B. USA) und zunehmend in vielen europäischen Ländern gewonnenen Ergebnisse berücksichtigt werden. Die Entwicklung von Forschungslinien im internationalen Kontext ist zu intensivieren bzw. aufzubauen.
- UmschülerInnen nicht-deutscher Herkunft sehen sich bislang überwiegend auf handwerkliche oder gewerblich-technische Berufsbilder verwiesen. Angesichts der Prognosen zum Bedeutungszuwachs des sekundären Dienstleistungsbereiches ist eine Entwicklungsforschung zu initiieren, die der Berufsbildungspraxis gezielte Hinweise auf die Öffnung neuer Berufsfelder für MigrantInnen gibt. Besondere Beachtung sollten dabei Tätigkeitsbereiche finden, in denen bikulturelle und bilinguale Kompetenzen als kommunikative Ressourcen zu nutzen sind. Dies gilt u.a. für die sozialpflegerischen Berufe, aber auch für einige Ausbildungsgänge des öffentlichen Dienstes.
- Insbesondere im Kontext des fachlichen Lernens und der beruflichen Kommunikation am Arbeitsplatz existieren bisher im Deutschen weder ein wissenschaftlicher noch ein pädagogischer Korpus von Beispielen für - die gegenwärtig sich stark verändernden - Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz und in Aus- und Fortbildung. Hier ist die Wissenschaft gefordert, Daten zu erheben und zu analysieren, auf deren Grundlage Konzepte und Materialien für einen berufsbezogenen Deutschunterricht erstellt werden können.



Projekt "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen"

## Anhang 2

### Beschäftigungssituation 1994

Sozialversicherungs- pflichtig beschäftigte Ausländer	Ausländer- quote (%)	Arbeitslose Ausländer	Arbeitslo- sen-quote der Auslän- der
2.167.959 <sup>1</sup>	9,4	416.253 <sup>2</sup>	16,5 <sup>2</sup>

### Eintritte in Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung

	Insgesamt	Ausländer	Ausländer in %
1993	384.133	22.208	6,4
1994	306.626	23.971	7,9

(nur Bundesgebiet West)

### Eintritte in Maßnahmen zur Umschulung

	Insgesamt	Ausländer	Ausländer in %
1993	72.187	6.448	8,9
1994	73.092	6.651	9,1

(nur Bundesgebiet West)

<sup>1</sup> September 1994

<sup>2</sup> Dezember 1994

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit